

REKOMMENDATIONER

KOMMISSIONENS REKOMMENDATION (EU) 2018/951

av den 22 juni 2018

om standarder för jämlikhetsorgan

EUROPEISKA KOMMISSIONEN HAR ANTAGIT DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 292, och

av följande skäl:

- (1) Det följer av artikel 2 i EUF-fördraget att unionen ska bygga på värdena respekt för människans värdighet, frihet, demokrati, jämlikhet, rättsstaten och respekt för de mänskliga rättigheterna, inklusive rättigheter för personer som tillhör minoriteter. Dessa värden ska vara gemensamma för medlemsstaterna i ett samhälle som kännetecknas av mångfald, icke-diskriminering, tolerans, rättvisa, solidaritet och principen om jämställdhet mellan kvinnor och män.
- (2) Enligt artikel 8 i EUF-fördraget ska unionen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.
- (3) Genom artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förbjuds all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön, är inskriven i artikel 23 i stadgan. Genom artikel 26 i stadgan erkänns och respekteras rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet. Dessutom är alla människors likhet inför lagen inskriven i artikel 20 i stadgan.
- (4) Enligt artikel 19 i EUF-fördraget kan rådet genom enhälligt beslut i enlighet med ett särskilt lagstiftningsförfarande och efter Europaparlamentets godkännande vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, utan att det påverkar tillämpningen av de övriga bestämmelserna i fördraget och inom ramen för de befogenheter som tilldelats unionen. Enligt artikel 157.3 i EUF-fördraget ska Europaparlamentet och rådet besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
- (5) Flera direktiv om förbud mot diskriminering inom relevanta områden har antagits på grundval av dessa bestämmelser.
- (6) Genom rådets direktiv 2000/43/EG ⁽¹⁾ förbjuds direkt och indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, inklusive trakasserier. Detta gäller för alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om a) villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran; b) tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik; c) anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner; d) medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra

⁽¹⁾ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EUT L 180, 19.7.2000, s. 22).

organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller; e) socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård; f) sociala förmåner; g) utbildning; h) tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

- (7) Enligt rådets direktiv 2000/78/EG ⁽¹⁾ förbjuds direkt eller indirekt diskriminering i arbetslivet och inom yrkesutbildning, inklusive trakasserier, på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Detta gäller för alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om punkterna a–d i föregående skäl.
- (8) Enligt rådets direktiv 2004/113/EG ⁽²⁾ förbjuds direkt och indirekt könsdiskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier, när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.
- (9) Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG ⁽³⁾ om jämställdhet förbjuds direkt och indirekt könsdiskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier, i fråga om tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning, arbetsvillkor, inklusive lön, och företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.
- (10) Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU ⁽⁴⁾ förbjuds direkt och indirekt diskriminering mellan kvinnor och män som är egenföretagare, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier. Direktivet omfattar all typ av diskriminering, men socialt skydd och förmåner vid graviditet och moderskap nämns särskilt.
- (11) Alla ovannämnda direktiv (nedan kallade *likabehandlingsdirektiven*) har införlivats av medlemsstaterna. Enligt likabehandlingsdirektiven, med undantag för direktiv 2000/78/EG, ska medlemsstaterna utse ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av de skäl som omfattas av respektive direktiv (nedan kallade *jämlikhetsorgan*). I enlighet med detta har alla medlemsstater inrättat jämlikhetsorgan.
- (12) Denna rekommendation gäller för de jämlikhetsorgan som inrättats enligt ovannämnda likabehandlingsdirektiv.
- (13) I de likabehandlingsdirektiv där det fastställs att sådana jämlikhetsorgan ska inrättas krävs att medlemsstaterna säkerställer att dessa organs kompetens inkluderar att på ett oberoende sätt bistå personer som blivit diskriminerade, att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering, att offentliggöra oberoende rapporter och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering.
- (14) Den 2 juli 2008 antog kommissionen dessutom ett förslag till rådsdirektiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning ⁽⁵⁾. Förslaget omfattar a) socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård; b) sociala förmåner; c) utbildning och d) tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder. Enligt förslaget till direktiv är medlemsstaterna skyldiga att utse ett eller flera organ för främjande av likabehandling inom dessa områden, vilka kan vara samma organ som de som redan inrättats enligt likabehandlingsdirektiven. Trots att förslaget ännu inte har antagits bör medlemsstaterna uppmuntras att utse jämlikhetsorgan inom dessa områden, eftersom erfarenheter visar att utseende av sådana organ stärker skyddet mot diskriminering.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EUT L 303, 2.12.2000, s. 16).

⁽²⁾ Rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

⁽⁵⁾ COM(2008) 426 final.

- (15) Enligt direktiven 2006/54/EG och 2010/41/EU krävs dessutom att medlemsstaterna ser till att jämlikhetsorganens uppgifter omfattar utbyte av tillgänglig information med motsvarande organ på europeisk nivå.
- (16) I ett antal medlemsstater innefattar jämlikhetsorganens uppdrag även hatbrott och hatpropaganda. Detta är särskilt relevant vad gäller att säkerställa ett effektivt genomförande av rådets rambeslut 2008/913/RIF ⁽¹⁾ av den 28 november 2008 om bekämpande av vissa former av och uttryck för rasism och främlingsfientlighet enligt strafflagstiftningen, varigenom minimistandarder fastställs för kriminalisering, åtal och straff för hatpropaganda och hatbrott.
- (17) Förutom sin skyldighet enligt direktiven att inrätta jämlikhetsorgan har de flesta medlemsstater utökat sina jämlikhetsorgans uppdrag till att i allmänhet omfatta diskriminering i arbetslivet, i fråga om tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, utbildning, socialt skydd och sociala fördelar, på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, vilket därigenom omfattar tillämpningsområdet för direktiv 2000/78/EG samt andra områden.
- (18) Texten i likabehandlingsdirektiven lämnar ett stort handlingsutrymme för medlemsstaterna i fråga om jämlikhetsorganens struktur och funktion. Detta resulterar i väsentliga skillnader mellan de jämlikhetsorgan som inrättats i medlemsstaterna när det gäller organens uppdrag, kompetens, struktur, resurser och operativa funktion. Detta leder i sin tur ibland till otillräcklig tillgång till skydd för medborgarna, ett skydd som skiljer sig åt i olika medlemsstater ⁽²⁾.
- (19) Vissa medlemsstater har inrättat mer än ett jämlikhetsorgan, vilket innebär att tydliga mekanismer för samordning och samarbete behöver skapas dem emellan.
- (20) Befintliga jämlikhetsorgan i vissa medlemsstater har fått utökade uppdrag som omfattar vitt skilda områden utan någon lämplig ökning av sina resurser. Ett antal jämlikhetsorgan har till och med fått väsentligt minskade budgetar, vilket kan leda till att deras kapacitet att utföra sina uppgifter försvagas ⁽³⁾.
- (21) Fall där jämlikhetsorgan saknar oberoende och verkningsfullhet, till exempel på grund av extern press eller otillräckligt med personal har påpekats i undersökningar ⁽⁴⁾.
- (22) I praktiken kan oberoendet särskilt påverkas om jämlikhetsorganet har inrättats som en del av ett departement eller ministerium som får instruktioner direkt från regeringen.
- (23) Jämlikhetsorgan bör inte i oproportionerlig omfattning fokusera på vissa uppgifter framför andra ⁽⁵⁾.
- (24) För att hjälpa grupper eller individer som utsätts för diskriminering att utnyttja sina rättigheter bör jämlikhetsorgan även göra allmänheten medveten om organens existens, om gällande antidiskrimineringsregler och om sätt att söka gottgörelse. Jämställdhetsorganen bör därför vara lätt tillgängliga för alla, både fysiskt och via nätet. Klagomål bör kunna inlämnas konfidentiellt och med enkla och kostnadsfria förfaranden.
- (25) För att hjälpa till att säkerställa att jämlikhetsorgan fungerar korrekt och på ett likadant sätt inom hela unionen verkar det vara lämpligt att rekommendera standarder för jämlikhetsorgan till medlemsstaterna.

⁽¹⁾ Rådets rambeslut 2008/913/RIF av den 28 november 2008 om bekämpande av vissa former av och uttryck för rasism och främlingsfientlighet enligt strafflagstiftningen (EUT L 328, 6.12.2008, s. 55).

⁽²⁾ Se bland annat Human European Consultancy i partnerskap med Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, oktober 2010, *A Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC*, s. 177, och Equinet (European Network of Equality Bodies), oktober 2012, *Equality Bodies. Current Challenges*.

⁽³⁾ Human European Consultancy, anförd arbete, s. 78, 125, 142, och Equinet, anförd arbete, s. 8 och 17. Se även Equinet, *Strategic Role of Equality Bodies*, 2009, s. 43–44 och 52.

⁽⁴⁾ Human European Consultancy, anförd arbete, s. 70–145, och Equinet, anförd arbete, s. 8 och 13–20.

⁽⁵⁾ Europeiska kommissionen, 2006, *Catalysts for Change? Equality bodies according to Directive 2000/43/EC — existence, independence and effectiveness*, s. 57.

- (26) Behovet av standarder för jämlikhetsorgan underströks vidare i 2014 års gemensamma rapport om tillämpningen av rådets direktiv 2000/43/EG och 2000/78/EG ⁽¹⁾, 2015 års rapport om tillämpningen av rådets direktiv 2004/113/EG ⁽²⁾ samt i utvärderingsrapporten om 2014 års rekommendation om bättre insyn i lönesättningen och EU:s handlingsplan 2017–2019 *Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män* ⁽³⁾. Dessutom efterlyste Europaparlamentet standarder för jämlikhetsorgan i sin resolution från 2015 ⁽⁴⁾.
- (27) Standarder för jämlikhetsorgan och institutioner för mänskliga rättigheter har redan antagits av Förenta nationerna ⁽⁵⁾, Equinet ⁽⁶⁾ och Europarådet ⁽⁷⁾.
- (28) Denna rekommendation riktar sig till medlemsstaterna. Den syftar till att bidra till att överbrygga klyftan mellan jämlikhetsorganen inom Europa.
- (29) I rekommendationen fastställs standarder i fråga om jämlikhetsorganens uppdrag, oberoende, verkningsfullhet, tillgänglighet och samordning samt vad gäller tillgången till dem, i syfte att säkerställa att de kan utföra sina funktioner på ett effektivt sätt.
- (30) Denna rekommendation bygger på kommissionens åtagande att uppmuntra och hjälpa medlemsstaterna att förbättra sin kapacitet att verkställa unionens lagstiftning och tillhandahålla rättsmedel för att säkerställa att individer och grupper som utsätts för diskriminering och skyddas av unionslagstiftningen kan utnyttja sina rättigheter fullt ut, i linje med meddelandet *EU-rätten: Bättre resultat genom bättre tillämpning* ⁽⁸⁾. Oberoende jämlikhetsorgan spelar en avgörande roll för att verkningsfullt genomföra unionslagstiftningen och verkställa den på ett heltäckande och konsekvent sätt. Jämlikhetsorgan är även värdefulla institutioner för en hållbar utveckling av jämlika och inkluderande demokratiska samhällen.
- (31) I de områden som omfattas av unionens behörighet måste standarderna för jämlikhetsorgan efterleva tillgänglighetskraven som finns inskrivna i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Denna konvention godkändes på Europeiska gemenskapens vägnar genom rådets beslut 2010/48/EG ⁽⁹⁾, och är därmed en integrerad del av EU:s rättsordning som har företräde framför EU:s sekundärrätt.
- (32) Direktiven 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG och 2006/54/EG innehåller en skyldighet för medlemsstaterna att lämna all tillgänglig information i sin ansökan, så att kommissionen kan ta fram en rapport för bedömning av de åtgärder som de har vidtagit enligt relevanta direktiv. Informationen ska lämnas inom vissa förutbestämda intervaller ⁽¹⁰⁾ så att kommissionen kan anta och publicera rapporten. Genom att inkludera information om medlemsstaternas efterlevnad av föreliggande rekommendation skulle en bedömning möjliggöras av dess påverkan.

⁽¹⁾ *Gemensam rapport om tillämpningen av rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung ("direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung") och av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling ("direktivet om likabehandling i arbetslivet")*, COM(2014) 2 final.

⁽²⁾ *Rapport om tillämpningen av rådets direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster*, COM(2015) 190 final. Detta behov nämndes i *Halvtidsöversyn av EU-ramen för nationella strategier för integrering av romer*, COM(2017) 458 final, i byrån för grundläggande rättigheters rapport om grundläggande rättigheter från maj 2017, och i *Rapport om tillämpningen av kommissionens rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn*, COM(2017) 671 final.

⁽³⁾ *Rapport om tillämpningen av kommissionens rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn, anförd arbete, EU:s handlingsplan 2017–2019 Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män*, COM(2017) 678 final.

⁽⁴⁾ Europaparlamentets resolution av den 8 oktober 2015 om tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (2014/2160 (INI)).

⁽⁵⁾ Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (OHCHR), FN:s generalförsamlings principer om nationella institutioners status ("Parisprinciperna"), resolution 48/134, 20 december 1993, och allmänna observationer om tolkning och genomförande av dessa principer av internationella samordningskommittén för människorättsinstitutioner, i deras lydelse 21 februari 2018.

⁽⁶⁾ Equinet, 2016, *Developing Standards for Equality Bodies. An Equinet Working Paper*.

⁽⁷⁾ Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI), allmän policyrekommendation nr 2, reviderad, om jämlikhetsorgan för att bekämpa rasism och intolerans på nationell nivå, CRI(2018) 06, antagen 7 december 2017.

⁽⁸⁾ C(2016) 8600.

⁽⁹⁾ Rådets beslut av den 26 november 2009 om ingående från Europeiska gemenskapens sida av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (EUT L 23, 27.1.2010, s. 35).

⁽¹⁰⁾ Vart fjärde år enligt direktiv 2006/54/EG och vart femte år enligt direktiven 2000/43/EG, 2000/78/EG och 2004/113/EEG.

- (33) På unionsnivå ska föreliggande rekommendation inte påverka tillämpningen av principerna om nationell processrätt och medlemsstaternas rättsliga traditioner. Den medför inte någon utökning av unionens befogenheter enligt definitionen i fördragen och i unionens sekundärrätt.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

KAPITEL I

SYFTE OCH SAKINNEHÅLL

- (1) Syftet med denna rekommendation är att fastställa åtgärder som medlemsstater kan tillämpa för att hjälpa till att förbättra jämlikhetsorgans oberoende och verkningsfullhet, i synnerhet vad gäller deras förmåga att säkerställa att individer och grupper som utsätts för diskriminering till fullo kan utnyttja sina rättigheter.
- (2) Alla medlemsstater bör se till att jämlikhetsorganen kan utföra sina funktioner, i enlighet med vad som fastställs i direktiven 2000/43/EG, 2004/113/EG, 2006/54/EG och 2010/41/EU, på ett oberoende och verkningsfullt sätt.

KAPITEL II

REKOMMENDERADE ÅTGÄRDER

1.1 Jämlikhetsorganens uppdrag

1.1.1 Typer av diskriminering som jämlikhetsorganens uppdrag omfattar samt räckvidden

- (1) Utöver sina skyldigheter enligt direktiven 2000/43/EG, 2004/113/EG, 2006/54/EG och 2010/41/EU i fråga om att utse organ för främjande av likabehandling (nedan kallade *jämlikhetsorgan*) bör alla medlemsstater överväga att utse ett jämlikhetsorgan som ska bevaka diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning inom ramen för tillämpningsområdet för direktiv 2000/78/EG.
- (2) Medlemsstaterna bör överväga att utöka jämlikhetsorganens uppdrag så att det, i fråga om all förbjuden diskriminering, omfattar arbetslivet, tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, utbildning, socialt skydd och sociala förmåner, samt även hatpropaganda med koppling till nämnda typer av diskriminering.
- (3) Både för organ med ett enda uppdrag och för jämlikhetsorgan som har flera uppdrag och/eller hanterar flera typer av diskriminering bör deras interna struktur säkerställa fokus på varje del av uppdraget och på varje typ. Detta bör stå i proportion till följderna av den aktuella typen av diskriminering, och resurserna bör balanseras på lämpligt sätt.

1.1.2 Funktioner som omfattas av jämlikhetsorganets uppdrag

Oberoende bistånd

- (1) Medlemsstaterna bör beakta följande aspekter av att tillhandahålla oberoende bistånd till personer som blivit diskriminerade: ta emot och hantera enskilda eller kollektiva klagomål, tillhandahålla rättsligt stöd till personer som blivit diskriminerade, och även följa upp deras klagomål, delta i medling och förlikning, representera klaganden i domstol samt agera sakkunnig(*amicus curiae*) eller expert vid behov.
- (2) Medlemsstaterna bör även beakta att oberoende bistånd till personer som utsatts för diskriminering kan inkludera att ge jämlikhetsorgan möjlighet att delta i eller bistå vid rättslig prövning, i syfte att bemöta strukturell och systematisk diskriminering i fall som organen själva valt ut på grund av deras stora förekomst, allvar eller behov av rättsligt klarläggande. Sådan rättslig prövning skulle kunna ske antingen i organets namn eller i de diskriminerades namn eller organisationers namn som representerar de diskriminerade, i enlighet med nationell processrätt.

- (3) Medlemsstaterna bör även beakta att bistånd till personer som utsatts för diskriminering kan inkludera att utfärda rekommendationer eller, när det medges i nationell rätt, rättsligt bindande beslut i enskilda eller kollektiva fall av diskriminering samt följa upp dem för att säkerställa att de genomförs.
- (4) Medlemsstaterna bör göra det möjligt för jämlikhetsorgan att samla in relevant bevisning och information i enlighet med nationell lagstiftning.
- (5) Om jämlikhetsorganen har rättslig kapacitet att fatta bindande beslut bör medlemsstaterna även ge dem möjlighet att utfärda lämpliga, verkningsfulla och proportionerliga sanktioner.
- (6) Utövandet av jämlikhetsorganens befogenheter bör underkastas lämpliga skyddsåtgärder, bl.a., där så är relevant, effektiva rättsmedel och korrekta rättsförfaranden. I synnerhet bör rätten att inför domstol överklaga bindande beslut av jämlikhetsorgan, om de har befogenhet att fatta sådana beslut enligt nationell rätt, uttryckligen anges i nationell lagstiftning.

Oberoende undersökningar

- (7) Medlemsstaterna bör göra det möjligt för jämlikhetsorgan att regelbundet utföra oberoende undersökningar. Undersökningarnas räckvidd och utformning bör säkerställa att en tillräcklig mängd tillförlitliga kvantitativa och kvalitativa uppgifter om diskriminering samlas in, för att möjliggöra den analys som krävs för att kunna dra evidensbaserade slutsatser om var de huvudsakliga utmaningarna finns och hur de ska bemötas.

Oberoende rapporter

- (8) Medlemsstaterna bör göra det möjligt för jämlikhetsorgan att regelbundet publicera oberoende rapporter och lägga fram dem för berörda offentliga institutioner, bl.a. relevanta nationella eller regionala myndigheter och parlament, där så är lämpligt. Deras räckvidd bör vara tillräckligt bred för att möjliggöra en övergripande bedömning av situationen vad gäller diskriminering i medlemsstaten för var och ett av de typer som omfattas.
- (9) För att få oberoende rapporter av hög kvalitet bör medlemsstaterna göra det möjligt för jämlikhetsorganen att bedriva oberoende forskning. Detta skulle kunna inbegripa insamling av uppgifter i synnerhet vad gäller antalet klagomål per diskrimineringstyp, de administrativa förfarandenas varaktighet från inlämning av klagomålet till avslutande av ärendet, resultatet av administrativa förfaranden samt antalet, varaktigheten och resultatet av rättsfall där jämlikhetsorgan är involverade.

Rekommendationer från jämlikhetsorganen

- (10) Medlemsstaterna bör säkerställa att deras offentliga myndigheter, i den mån det är möjligt, beaktar rekommendationer från jämlikhetsorgan i samband med lagstiftning, policyer, förfaranden, program och praxis. Det bör säkerställas att de offentliga myndigheterna informerar jämlikhetsorganen om hur rekommendationerna har tagits i beaktande och gör denna information offentlig.

Främjande av likabehandling

- (11) För att främja likabehandling och mångfald bör medlemsstaterna göra det möjligt för jämlikhetsorganen att bidra till att förebygga diskriminering, i synnerhet genom utbildning, information, råd, vägledning och stöd till ansvariga som har skyldigheter enligt likabehandlingsdirektiven, institutioner och individer samt att både öka allmänhetens medvetenhet om organens existens och om innehållet i befintliga antidiskrimineringsregler och hur man söker gottgörelse.
- (12) I samma syfte bör medlemsstaterna också göra det möjligt för jämlikhetsorgan att delta i offentliga debatter, ha en regelbunden dialog med offentliga myndigheter, kommunicera med diskriminerade grupper och intressenter samt främja god praxis och positiv särbehandling.

1.2 Oberoende och verkningsfullhet

1.2.1 Oberoende

- (1) För att garantera jämlikhetsorganens oberoende vid utförande av sina uppgifter bör medlemsstaterna beakta sådana delar som organisationen av dessa organ, deras plats i den administrativa strukturen i stort, deras budgettilldelning, deras förfaranden för resurshantering, med särskilt fokus på förfaranden för utnämning och avskedande av personal, däribland personer på ledande positioner. Dessa hänsynstaganden bör göras utan att det påverkar medlemsstaternas särskilda nationella organisationsstrukturer.
- (2) Medlemsstaterna bör säkerställa att jämlikhetsorganens personal, inklusive personer i ledande ställning och styrelseledamöter, förhindras från att delta i åtgärder som är oförenliga med deras skyldigheter och att de inte, under sin mandatperiod, deltar i motstridande aktiviteter, mot ersättning eller ej.

1.2.2 Resurser

- (1) Medlemsstaterna bör säkerställa att varje jämlikhetsorgan förses med de personella, tekniska och ekonomiska resurser samt de lokaler och den infrastruktur som krävs så att de kan utföra sina uppgifter och utöva sina befogenheter på ett verkningsfullt sätt. Jämlikhetsorgan bör beviljas resurser med beaktande av tilldelade befogenheter och uppgifter. Resurser kan endast anses vara tillräckliga om de gör det möjligt för jämlikhetsorganen att utföra var och en av sina likställighetsfunktioner på ett effektivt sätt, inom rimlig tid och inom de tidsfrister som fastställs i nationell lagstiftning.
- (2) Medlemsstaterna bör säkerställa att jämlikhetsorganens personal är tillräcklig i antal och har lämpliga kvalifikationer i fråga om kompetens, kunskap och erfarenhet, för att på ett ändamålsenligt och verkningsfullt sätt uppfylla var och en av jämlikhetsorganens funktioner.
- (3) Medlemsstaterna bör göra det möjligt för jämlikhetsorganen att på ett verkningsfullt sätt övervaka att deras egna beslut verkställs, liksom även beslut av institutioner, dömande organ och domstolar som avser diskrimineringsärenden. De bör därför omedelbart informeras om sådana beslut och de åtgärder som vidtagits för att genomföra dem.

1.2.3 Inlämnande av klagomål, tillgång och tillgänglighet

- (1) Medlemsstaterna bör säkerställa att det är möjligt att lämna in klagomål till jämlikhetsorgan muntligen, i skriftlig form och via nätet, på ett språk som den klagande väljer och som är vanligt i den medlemsstat där jämlikhetsorganet är beläget.
- (2) Medlemsstaterna bör säkerställa att förfarandet för inlämning av klagomål till jämlikhetsorgan är enkelt och kostnadsfritt.
- (3) Medlemsstaterna bör föreskriva en skyldighet för jämlikhetsorgan att erbjuda sekretess till vittnen och visselblåsare och, så långt det är möjligt, till klaganden i diskrimineringsärenden.
- (4) Medlemsstaterna bör se till att jämlikhetsorganens fysiska lokaler, deras information och kommunikation, inklusive informationsteknik, samt tjänster och produkter, t.ex. dokument och audiovisuellt material eller möten och evenemang som är öppna för allmänheten är lätt tillgängliga för alla. De bör i synnerhet vara tillgängliga för personer med funktionsnedsättning, för vilka rimlig anpassning enligt definitionen i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning bör göras, för att säkerställa tillgång till jämlikhetsorgan för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra.
- (5) När så är nödvändigt av geografiska eller andra skäl bör medlemsstaterna överväga att göra det möjligt för jämlikhetsorgan att inrätta lokala och/eller regionala kontor eller lokal och/eller regelbunden regional upplysningsverksamhet av tillfällig natur.
- (6) Medlemsstaterna bör tilldela jämlikhetsorganen tillräckliga budgetar och resurser för att göra det möjligt för dem att utföra verkningsfulla medvetandehöjande kampanjer, i syfte att informera allmänheten om organens existens och om möjligheten att lämna in klagomål om diskriminering.

1.3 Samordning och samarbete

- (1) Om det finns flera jämlikhetsorgan i samma medlemsstat bör medlemsstaterna göra det möjligt för dem att inrätta regelbunden och effektiv samordning, i syfte att säkerställa att de tillämpar principerna om icke-diskriminering på ett enhetligt sätt. Jämlikhetsorganen bör inte i oproportionerlig omfattning fokusera på vissa uppgifter till nackdel för andra. När medvetandehöjande aktiviteter utförs bör andra behöriga organ involveras i den omfattning som är möjlig, i syfte att fullt ut informera allmänheten.
- (2) Medlemsstaterna bör göra det möjligt för jämlikhetsorgan att delta i dialoger och samarbeta på ett effektivt sätt med relevanta nationella myndigheter och organ i samma medlemsstat. Detta innebär även att säkerställa att jämlikhetsorganen rådfrågas i god tid och på ett öppet sätt om politiska förslag och lagstiftningsförslag kopplade till frågor som omfattas av deras uppdrag.
- (3) Medlemsstaterna bör ge jämlikhetsorgan möjlighet att samarbeta på europeisk och internationell nivå med andra jämlikhetsorgan och andra organisationer, inklusive via gemensamma undersökningar.
- (4) Medlemsstaterna bör göra det möjligt för jämlikhetsorgan att samarbeta med relevanta organ. Med dessa organ avses bl.a. de nationella mekanismer som anges i artikel 33.2 i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, romernas nationella kontaktpunkter, civilsamhällets organisationer och, för att säkerställa att medel inte ges till projekt som medför diskriminering, de europeiska struktur- och investeringsfondernas förvaltningsmyndigheter.

KAPITEL III

INFORMATION FRÅN MEDLEMSSTATERNA

Medlemsstaterna uppmanas att medta upplysningar om hur de beaktar denna rekommendation i sin information om tillämpningen av direktiven 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG och 2006/54/EG.

Utfärdad i Bryssel den 22 juni 2018.

På kommissionens vägnar

Věra JOUROVÁ

Ledamot av kommissionen
